

# サンパウロ大学付属病院の看護職者の継続教育

大阪市立大学看護短期大学部

安森 由美

## Continuing Education and Training for Nursing Professionals at University São Paulo Hospital

Yumi YASUMORI

Osaka City University College of Nursing

### 1. はじめに

2002年8月に、ブラジル、サンパウロ市にあるサンパウロ大学での研究の機会を得た。筆者が研修したサンパウロ大学はブラジルの中で最大の大学で、看護学部は1942年に開設されている。看護学部は一学年80名で、8セメスター、大学院は1973年から開設され、5つのコースを持っている。修士課程が4セメスター、博士課程が8セメスターの就業期間となっている。今回の報告は、学生の実習病院であり、また研究・運営にも協力関係のあるサンパウロ大学付属病院の看護職者の継続教育について、日本の現状と比較しながら報告する。

### 2. 日本の看護職者の継続教育

わが国の看護師の継続教育では各医療機関内で行われる院内教育と大学、大学院、看護協会、専門機関等で行われる教育が整備されている。看護職者の職能団体である日本看護協会は、看護職者の研修を看護基礎教育に続くものとして、一生においてかわりをもつ研修、教育を全て「生涯教育」と呼ぶことにした<sup>1)</sup>。そして、すべての看護職者は専門職として自らの責任において、生涯にわたって継続教育に参加する倫理的責任を負っていると述べている<sup>2)</sup>。その上で、新人教育、ジェネラリストの能力開発を促進する教育、特定領域のスペシャリストを育成する教育、管理者を育成する教育、教育者・研

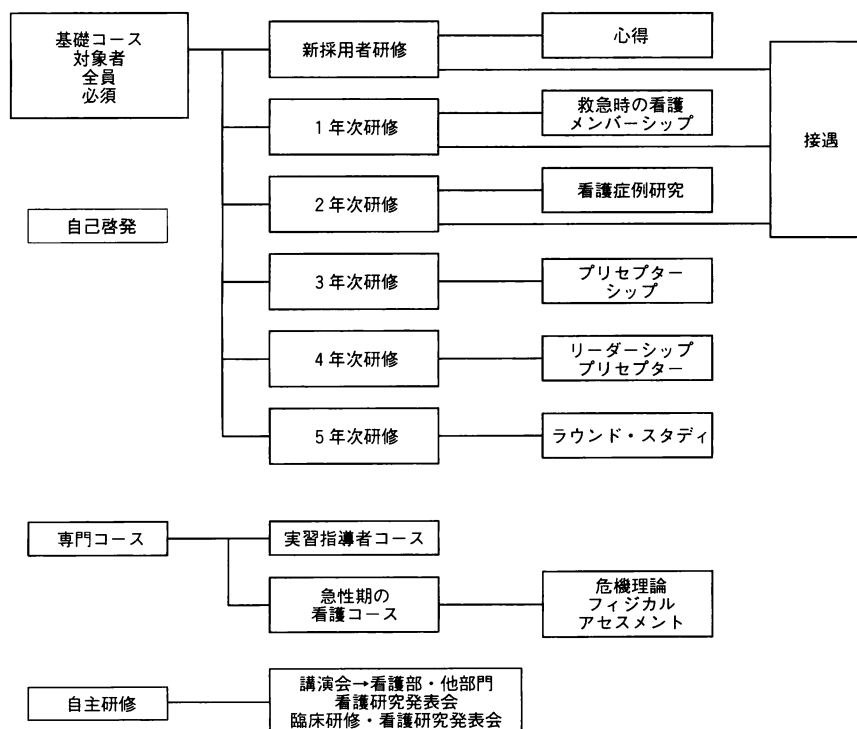


図1 大阪市のある公立病院の継続教育体系

究者を育成する教育というキャリア開発の視点から5つの枠組みに分類されている。中でもスペシャリストを育成する教育として、認定看護師制度に基づく認定看護師教育は1995年から開始<sup>3)</sup>され、9分野997名の認定看護師を算出している。

各医療機関で行われる集合教育 Off JT (Off the Job Training) は看護者の大部分が受講するものであり、看護職者の継続教育の大きな役割を担っている。図1は大阪市のある公立病院の継続教育体系である。新採用から4年間の研修として毎年、心得、緊急時の看護とメンバーシップ、看護症例研究、リーダーシップとプリセプター、プリセプターシップなどの研修内容を定期的に行なうことで看護職者の実践能力の向上のために取り組んでいる。これは、新人看護者の看護技術能力との関係が大きい。従来看護系大学の卒業生は、看護技術が未熟であるといわれてきたが、現在では、大学卒業者のみならず、おしなべて新卒者の看護技術の未熟さが指摘されている。現在の看護技術教育は、各教育機関の教育理念、看護教育の中に看護技術教育をどのように位置づけているかによってさまざまな教育が行われていると考えられる。即戦力としての看護師養成教育や看護職者の免許に必要な教育という考え方ではなく、生涯教育を展望した判断力・問題解決能力・応用力としての能力と自ら学習していこうとする自己教育力を尊重した教育を重視している。しかしながら新卒者の看護技術が未熟という結果は、教育現場においての技術教育の取り組みが消極的である<sup>4)</sup>と指摘され、現在の看護教育のあり方に関する検討がなされている。今後、各教育機関での技術教育の見直しや継

続教育につながるような体制が必要と思われる。

5年目以降は自主研修として講演会、看護研究等があるが、ラウンドスタディ (他の病棟で体験すること)、専門コースとしての研修が組み込まれている。医療機関は、同様の継続教育プログラムを持っており、日本の継続看護教育は、5年目までは厚く、後は各自の意欲、動機に任されているといっても過言ではない。5年目以降の中堅看護師はどのような出来事が、自分のキャリアアップに役立つのであろうか、また、どのような出来事が障壁となるのであろうか。今後検討する必要がある。

3. アメリカ、イギリス、ブラジルにおける看護制度

まず、諸外国の看護制度について簡単に説明する。表1は看護職者の教育機関の種類とその年限、国家試験の有無である。

アメリカの看護制度は、早くから大学教育が行われ、Associate Degree (準学士習得:ADN)、Baccalaureate (看護師学士習得:BSN)、Diploma (卒業資格、RN 受験資格) の種類がある。しかし ADN と BSN の教育の違いを明確にしなかったため、「看護師は看護師」とみなされ、賃金等も低い状況であった。継続教育では、免許更新制をとっており、個々人が規定された継続教育へ参加することが必須条件である。有効期間は2年間で1500分の研修が必要となり、主に大学、看護学校、看護協会、私的機関、病院などで行われている。

イギリスでは、歴史的に看護学生は労働の一部として

表1 看護師養成の教育機関の年限と国家試験の有無

国名	日本	イギリス	アメリカ	ブラジル
看護職者の種類	看護師 保健師 助産師	看護師 保健師 助産師	看護師 保健師 助産師	看護師 保健師 産科看護師
教育機関	専門学校 短大 大学	専門学校 大学	専門学校 短大 大学	大学
教育年限	3年 4年	3年 4年	3年 4年	4年
国家試験の有無	あり	なし	あり	なし
その他	助産師、保健師の教育課程は専門学校卒業後1年間 (大学により保健師、助産師教育プログラムを持っている)	助産師は別の助産師学校で3年間、保健師は2年間の看護学校の教育と2年間の保健師学校の教育		産科看護師は4年間の教育後、助産師学校で1年間の教育

(社団法人日本看護協会：平成12年看護政策立案のための基盤整備推進事業報告書<sup>5)</sup>より筆者がまとめ、加筆した)

訓練されてきた。そして、1986年から看護学校は、3年制の大学に移行され、看護教育が一本化された。今まで別々に教育されてきた小児看護師、精神科看護師などの統合カリキュラムが作られた。継続教育としては、Top up というコースを得て学士を取得できる。また、看護協会で行われるスペシャリストの継続教育は学士号、修士号と連携している。しかし、新カリキュラムを受けた看護師はそれ以前の看護師と比べると、資格を取得した段階で知識基盤は大幅に増加したが、臨床技術と管理技術が大幅に不足していることがわかった。そこで、国民健康サービス施設が新人看護教育のために独自のプログラムを打ち出し教育を行っている。

ブラジルにおいて、看護師はすべて大学卒業で学士を持っている。産科看護師は、大学卒業後1年間の教育が必要であり、助産師という職種がない上にこの教育期間の長さから、産科看護師の不足が大きな問題となっている。看護師の補助として、アシスタントナース、テクニカルナースという日本の準看護師に相当する者がおり、直接患者のケアを行っている。ブラジルでは、看護師は高学歴であり社会的にも地位が高い。また、一番大きな違いは国家試験がないこと、更新制度もないことである。これは、看護師を養成した教育機関の責任を大きくし、看護教育に対する社会的責任を課すことになっていると考える。

#### 4. サンパウロ大学付属病院の看護組織

今回の見学施設は、Hospital Sirio Libance (私立)、Hospital Santa Cruz (私立)、Hospital Dante Pazzanese (公立)、University São Paul Hospital (サンパウロ大学付属病院) (公立) の4つである。同じような組織体系をしているが、中でも、サンパウロ大学付属病院は継続教育が組織立てられており、中心に報告する。

サンパウロ大学付属病院は1981年に設立され、病床数278床の中規模病院である。サンパウロ大学には医学部があり、医学部附属の病院は、別に設置されている。サンパウロ大学付属病院は、大学都市の中にあり、一般病院として、コメディカルの教育機関としての役割を担っている。

図2は看護部の組織図である。大きく5つに分けられ、看護部長が1人、それぞれの部署に看護副部長が配置されている。看護職としては看護師42名、テクニカルナース176名、アシスタントナース429名である。継続教育は1部署として位置づけられていて、看護副部長の下、3

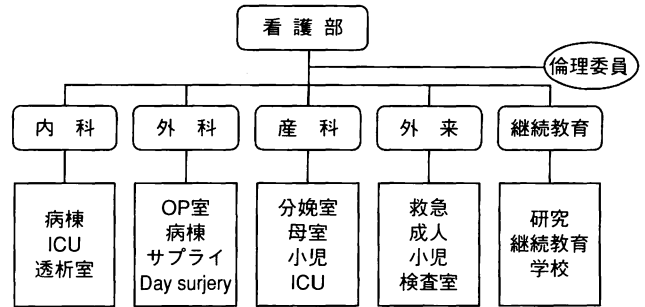


図2 サンパウロ大学付属病院組織図



人のスタッフがいる。また、サンパウロ大学付属病院は、院内にアシスタントナースに対する継続教育機関を有しているために、その教員が3人計7人で運営している。

継続教育部門が一部署として設置されていること、各部署に看護副部長が配置されている点は、他の3病院とほぼ同様であった。一病棟の職員数と職種の割合は、たとえば内科の病棟では、師長1人、看護師12人、テクニカルナース5人、アシスタントナース37人、ICU病棟では師長1人、看護師20人、テクニカルナース11人、アシスタントナース30人である。主に患者のケアはテクニカルナース、アシスタントナースが行い、看護師は患者のケアの指示、新人看護師の教育、チームリーダーの役割、時には緊急時の鎮痛薬等の処方も行っている。アシスタントナースは1996年に養成廃止となっていて、これからは、看護師とテクニカルナースの2本立てで組織されることになっている。病院内において、かなりのアシスタントナースが勤務しているため、アシスタントナースからテクニカルナースに養成するコースを設置し、クリニカルナースの移行を進めている。

## 5. サンパウロ大学付属病院の継続教育の 目的と機能

目的として、①看護部のサポート、②看護職者のトレーニングプログラムの作成、③トレーニングの直接指導、④看護のレベルの向上、⑤看護研究、⑥看護学部との協力体制の6つが上げられる。特に⑥の協力体制は、看護部長が看護学部の教授を兼務している。

継続教育部門の主な機能は、職員の採用、新人の技術訓練、長期訓練（自己啓発）、評価の4つである。

職員の採用については、募集広告、受付、試験日の決定、試験問題の作成、面接などをすべて継続教育部門で行われている。ブラジルにおいて、看護職の定着率はあまりよくなく、自己のキャリアアップのために離職することはめずらしいことではない。また、日本と違って結婚、出産退職は少ない。そのために、欠員が出るとすぐに補充のための採用を行うようになっている。新人の技術訓練については、日本の採用者研修と同様である。約3ヶ月を研修期間とし、オリエンテーション期間が2週間、その中で、病院の概要や倫理規定などの講義がある。基本的な技術練習（バイタルサイン、注射の準備等）、看護過程の講義・演習を受ける。その後病棟の見学、病棟の研修（1週間ずつ3箇所）、残りの1ヶ月半をこれから働く病棟で研修を行い、病棟のスタッフが研修期間の指導を行う。その中で、評価され、採用されることとなる。ある看護師に面接すると、「新人のときは、テクニカルナースの方が臨床看護技術の熟練度が高く、やっていけるのだろうかと思ったこともある。しかし、半年もするとそんなことはあまり思わなくなる」等の発言があり、OJT（On the Job Training）をかなり重視していることがわかる。また、「常に新しい人が入ってくるので、スタッフもあまりマンネリ化しない、また指導しないといけないという気持ちになる」といい、看護師の入れ替わりが激しいことが示唆された。

長期訓練（自己啓発）では、個人、集団の継続教育がなされているが、個人のサポートに対しては師長の役割が大きい。病棟ごとの学習会や講演会については、継続教育部門が看護部長と共に、病棟毎のニーズ把握、学習会の計画を行い、実施に対して、人的・物的資源を提供する。サンパウロ大学付属病院は、講演会などは頻繁に行われているようである。また、看護学部との密接な関係があるために、大学院への進学も多い。看護部長は博士号を、看護副部長は全員（5人）修士号を既に取得している。また、看護師42人のうち、博士号を16人、修士号を20人取得または取得中である。ブラジルの学校教育

は、午前の部、午後の部と分かれているため、働きながら大学に通えるようになっている。また、サンパウロ大学は学費が無料であるために、実力と意欲があれば経済的にも進学しやすい環境である。

他の3病院での自己啓発について、Hospital Dante Pazzanese（公立）では、循環器専門病院でもあり、循環器のスペシャリストの教育機関を持っているので、キャリアアップのために、進学している看護師が多い。Hospital Santa Cruz（私立）は、日系資本の病院であり、東京医科歯科大学病院との看護師交流があるため、毎年看護師が研修に来日している。「日本に研修に行きたいのでこの病院を選んだ」という就職の動機にもなっている。Hospital Sirio Libance（私立）では、病院内に技術訓練のための部屋とモデル人形が完備されており、いつでも自己訓練と技術チェックができるようになっている。また、院内に電話で交流できる国際会議場を持っているため、いろいろな国際会議を催すことができている。

## 6. 看護継続教育の特徴について

ブラジルの看護職者の継続教育の特徴は、大きく二つに分けられると考える。

ひとつは、看護師が学士の資格（大学）を持っているということから、継続教育は大学院、スペシャリストという、より専門職的なキャリアアップが中心になっている。これは、ブラジルの中で、学士ということ自体が高学歴であり、看護師資格は学士取得という制度が看護師の地位を高くしていること、それが専門職の自律性、志向生に向かっていると考えられる。また、テクニカルナース（中学校卒業後3年間の教育の準看護師）、アシスタントナース（中学校卒業後2年間の教育の準看護師）との教育背景の区別、仕事の区分がしっかりなされており、資格もきちんと分けられている。アメリカにおいて、看護教育が違うにも関わらず、資格として同じであることから社会的地位が高められないという事実を考えると、テクニカルナース、アシスタントナースとの教育背景の違いがはっきりしていることは、看護師のキャリア開発には有効と考えられる。

もうひとつは、アシスタントナースの廃止に伴う継続教育である。1996年にアシスタントナースの養成が廃止され、各病院機関において、教育プログラムに沿って教育が行われ、テクニカルナースへの移行が進みつつある。これは、高度医療に対応できる看護職者の技術、質の向上の育成を目指しての政策である。しかし、テクニカルナースの廃止という考え方はなく、テクニカルナースか

ら看護師への資格取得という教育制度はない。あくまで、看護師とテクニカルナースの2つの職種で患者ケアを行うとし、資格や賃金に差をつけることにより、看護の体制やコストに対処していると考えられる。

## 7. おわりに

日本の看護職者の継続教育は看護サービスの質や経済性を念頭に行われるものであり、看護職の定着率が高まっている現在では、人の一生を通じての仕事という意味においてキャリア開発が重要となってきた。看護者を対象としたキャリア研究は Benner の臨床的技能の習得段階<sup>6)</sup>における専門職能力の開発が有名である。専門職能力を開発するために臨床実践評価として、クリニカルラダーが導入され、看護職者の学習への動機付け、職場の活性化、プライマリーナースの育成などの目的に利用されている<sup>7)</sup>。井部<sup>8)</sup>は新卒者に必要とされる臨床能力を就職時の臨床能力と卒後10か月の臨床能力を比較しているが、今後、中堅看護師の臨床看護能力を検討することにより、各自それぞれのキャリア開発につながると考えている。

最後にこの研修の機会を与えていただき深く感謝致します。

## 参考文献

- 1) 稲田美和, 池田明子, 村上良子他: 継続看護教育 (第2版). 13-39, 日本看護協会出版会, 2000.
- 2) 日本看護協会; 看護に役立つガイドライン「継続教育の基準」.  
<http://www.nurse.or.jp/tools/support/guide/keizoku.html>
- 3) 平田明美: 日本看護協会における認定看護師教育について. 看護52 (5):48-52, 2000.
- 4) 社団法人日本看護協会: 平成12年度看護政策立案のための基礎整備推進事業報告書. 78-106, 2001.
- 5) 社団法人日本看護協会: 平成12年度看護政策立案のための基礎整備推進事業報告書. 128-143, 2001.
- 6) Patricia Benner: From Novice to Expert; Excellence and Power in Clinical Nursing Practice (first). 井部俊子, 井村真澄, 上泉和子 (訳) 看護論達人ナースの卓越性とパワー. 15-22, 医学書院, 1992.
- 7) 大岡裕子, 稲田久美子, 美馬福恵, 杉山博子: 看護の質向上に資する現人教育をめざしてー徳島大学医学部附属病院におけるクリニカルラダーの開発ー, 看護管理12 (2):123-128, 2002.
- 8) 井部俊子: 「卒後臨床研修の必修化」を考える. 看護52 (5), 85-88, 2000.